

BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH



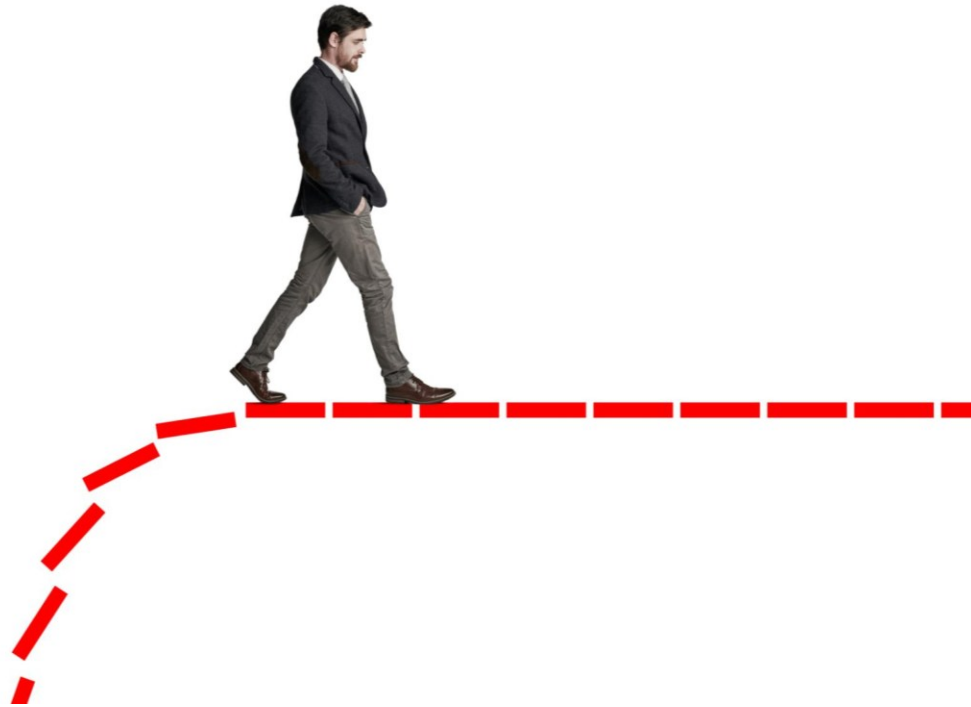
Franka Hirsch
Geschäftsführung



Passt das? – Neue Wege in der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung

Innovative Strategien zur Gewinnung und Bindung von Talenten

Warum das bisherige System nicht mehr passt



Strukturelles Passungsproblem

Das klassische System stößt an Grenzen, da Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und Bewerber fehlen.

Herausforderungen für junge Menschen

Bewerbungsprozesse wirken oft intransparent und wenig attraktiv für die junge Generation.

Neue Anforderungen und Werte

Demografie, Digitalisierung und veränderte Werte prägen die Erwartungen an Fachkräftesicherung.

Notwendigkeit eines Umdenkens

Ein grundlegender Wandel zu transparenten und zukunftsorientierten Lösungen ist dringend erforderlich.

Was Nachwuchskräfte erwarten – und was Unternehmen bieten



Erwartungen der Generation Z

Finanzielle Sicherheit, Entwicklungsperspektiven und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld sind für junge Nachwuchskräfte entscheidend.

Angebote von Unternehmen

Viele Unternehmen bieten gute Leistungen, kommunizieren diese jedoch nicht aktiv oder transparent an potenzielle Bewerber.

Bedeutung der Transparenz

Offene Kommunikation zu Vergütung und Perspektiven schafft Vertrauen und ist ein zentraler Wettbewerbsfaktor.

Passung von Angebot und Erwartung

Erfolgreiche Nachwuchssicherung erfordert, dass Angebote zu Erwartungen und Kommunikationsformen der Zielgruppe passen.

Digital, persönlich und vernetzt denken

Digitale Kanäle nutzen

Digitale Plattformen wie Suchmaschinen und Social Media sind zentral für die Ausbildungsplatzsuche junger Menschen geworden.

Persönliche Empfehlungen

Empfehlungen von Freunden und Familie beeinflussen stark die Entscheidung für Ausbildungsplätze und ergänzen digitale Angebote.

Ganzheitliches Recruiting

Erfolgreiches Recruiting verbindet digitale Sichtbarkeit mit persönlichen Erlebnissen und kontinuierlichem Beziehungsaufbau.



Neue Kompetenzen, neue Rollen, neue Chancen



KI in Ausbildung und Lernen

Viele Auszubildende nutzen KI-Tools zur Recherche, Prüfungsvorbereitung und als Erklärinstrument im Alltag.

Neue Rolle der Ausbilder

Ausbilder verändern sich vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter und Coach in einer KI-geprägten Lernumgebung.

Herausforderungen und Chancen

Unkritischer KI-Einsatz birgt Risiken; Fachkräftesicherung erfordert systematische KI-Kompetenz und klare Leitlinien.

Attraktivität der Betriebe steigern

Betriebe, die KI als Ergänzung nutzen, erhöhen ihre Attraktivität und bereiten Nachwuchskräfte besser vor.

Passung als Schlüssel zum Erfolg



Bewusste Passung gestalten

Erfolgreiche Fachkräftesicherung entsteht durch bewusstes Gestalten der Passung auf allen Ebenen von Ansprache bis Bindung.

Transparenz und Authentizität

Unternehmen müssen transparente und authentische Angebote schaffen, um Nachwuchskräfte individuell zu fördern und zu binden.

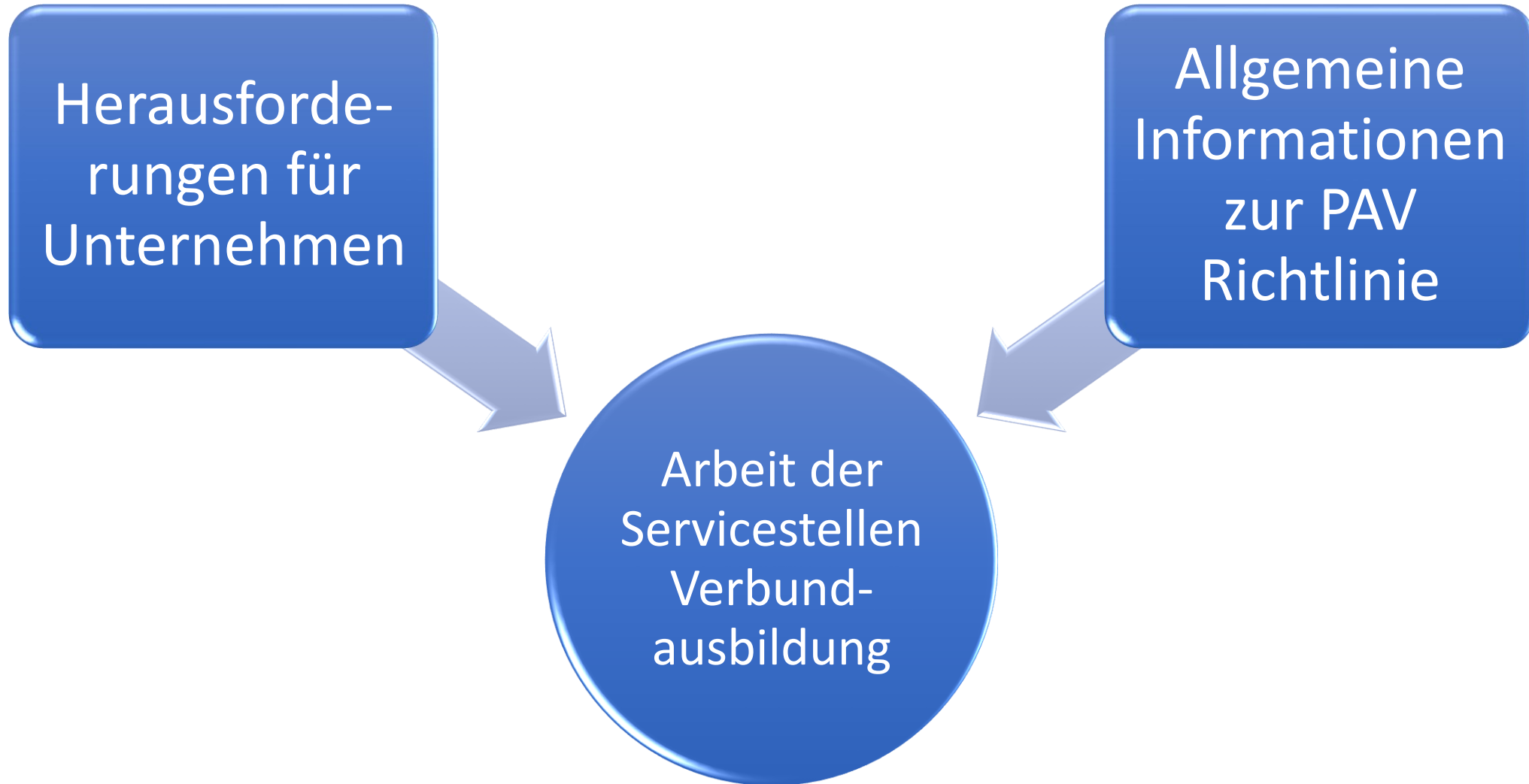
Integration von KI-Technologie

Künstliche Intelligenz muss als integraler Bestandteil moderner Ausbildungskonzepte gemeinsam mit Menschen gedacht werden.

Neues Mindset für Erfolg

Ein neues Mindset, das fachliche, kulturelle und perspektivische Passung fördert, ist entscheidend für nachhaltigen Erfolg.

Die Arbeit der Servicestellen



Herausforderungen für Unternehmen

Besonders häufig genannt werden:

- zu wenige Bewerbungen auf Ausbildungsplätze
- Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden
- zunehmender Wettbewerb um Nachwuchskräfte
- organisatorischer Aufwand der Ausbildung
- fehlende personelle Kapazitäten für Betreuung und Ausbildung

Darüber hinaus berichten Unternehmen von:

- teilweise unzureichender Ausbildungsreife von Bewerberinnen und Bewerbern
- geringer Mobilität der Jugendlichen
- Unsicherheiten über organisatorische und rechtliche Anforderungen der Ausbildung

Die Aufgaben der
Servicestellen
Verbundausbildung
lt. Richtlinie sind:

Integration unversorgter Jugendlicher in Ausbildung

Bekanntmachung der Angebote zur Verbundausbildung sowie
Beratung zur Inanspruchnahme

Stärkung der Ausbildungskompetenzen der Ausbildungsbetriebe

Sichtbarmachen von Unterstützungsangeboten für Jugendliche

Aktivitäten des Berufe- und Ausbildungsmarketings

Aufbau von Partnerschaften zwischen Ausbildungsbetrieben

Attraktivität als Ausbildungsbetrieb steigern (z. B. durch gute Ausbildungspraxis, Unterstützung für Auszubildende, Verbundangebote)

Ausbildungskompetenzen stärken – mit Fokus auf junge Frauen, benachteiligte Jugendliche und leistungsstarke Auszubildende

Karriere- und Entwicklungsperspektiven sichtbar machen – als Wettbewerbsvorteil für Betrieb und Branche

Erfolg in der Ausbildung sichern – Abbrüche vermeiden und Ausbildungsqualität erhöhen

Kooperationen nutzen – z. B. Bewerberpools, gemeinsame Messeauftritte und Ringpraktika

Angebotskataloge der Servicestellen

Haben Sie als kleiner Ausbildungsbetrieb schon daran gedacht, Ihre Kräfte mit denen anderer zu bündeln, um Auszubildende gezielt zu gewinnen und zu fördern?

#KOOPERATION

Sie möchten junge Talente für sich gewinnen und sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb darstellen?

#ATTRAKTIVITÄT

Wollen Sie Ihre Ausbildungsangebote stärker auf die Interessen und Bedürfnisse bestimmter Jugendlicher ausrichten und erfolgreicher bewerben?

#ANSPRACHE

Sind Sie interessiert daran, jungen Menschen Einblicke in die betriebliche Praxis zu ermöglichen und dabei als Ausbildungsbetrieb zu überzeugen?

#EINBLICKE

Suchen Sie gezielte Formate, die Sie vor und während der Ausbildung unterstützen?

#FORMATE

Sind Sie überzeugt vom Potenzial außerschulischer Orte zur Ansprache von Auszubildenden, aber unsicher, wie Sie diese einbinden können?

#FREIZEITORTE

Eine Übersicht aller Angebotskataloge finden Sie hier



oder unter:

https://arbeit.wfbb.de/sites/wfbb.de/files/unprotected/Betriebliche%20Angebotskataloge_Serv.St._%20Verbundausbildung%20PAV_2026_WFBB.pdf

1. Beratung (Basis)

Erstansprache von Unternehmen

Klärung von Bedarfen (z. B. „Wie kann ich ausbilden?“)

Information zu Fördermöglichkeiten und Ausbildungssystem

👉 Ohne Beratung kein Zugang – aber hier hört die Arbeit nicht auf.

2. Umsetzung / operative Unterstützung

Organisation von **Verbundausbildungen**

Vermittlung von **Verbundpartnern**

Unterstützung bei **Azubigewinnung** (z. B. Messen, Speed-Datings)
konkrete Hilfe bei **Ausbildungsplanung**

👉 Das ist der Teil, der für Unternehmen wirklich den Unterschied macht.

3. Vernetzung

Aufbau von Kontakten zu Kammern, Schulen, Arbeitsagenturen

Zusammenbringen von Unternehmen untereinander
Nutzung von Netzwerken für **Bewerbergewinnung**

👉 Hier entsteht der **eigentliche Mehrwert** der Servicestellen

4. Begleitung und Stabilisierung

Unterstützung bei Problemen während der Ausbildung

Angebote für leistungsschwächere/ -stärkere oder unversorgte Jugendliche

👉 ... somit Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

**„Beratung ist der Einstieg,
aber der eigentliche
Mehrwert liegt in der
konkreten Umsetzung,
Vernetzung und Begleitung
von Ausbildung.“**

Die Servicestellen übernehmen
eine wichtige **Brückenfunktion**
zwischen Unternehmen und
Jugendlichen und tragen damit
wesentlich zur
Fachkräftesicherung bei.



Quelle: <https://www.rakotzbruecke.de/>

Wenn Bewerbungen ins Leere laufen...

„Wir verstehen es nicht“, sagt ein Unternehmer in die Runde. „Wir investieren so viel in Anzeigen und Videos – und trotzdem erhalten wir kaum Bewerbungen oder die Jugendlichen springen ab.“

Auf der anderen Seite erzählt eine Schülerin: „Ich habe mich beworben. Aber nach meiner Bewerbungs-Mail kam tagelang keine Antwort. Dann hat keiner abgehoben – und irgendwann dachte ich: Okay, dann eben woanders.“

Herausforderungen im Recruiting

Herausforderung für Unternehmen

- Wenige/ keine Bewerbungen
- viele Absprünge (Ghosting)

Herausforderung für Jugendliche

- keine/ lange Wartezeiten auf Rückmeldungen
- komplizierte Online-Bewerbungen
- negative Bewerber(-ungs)-erfahrung (candidate experience)
- keine/ kaum Kommunikation nach Vertragsunterschrift

Jugendliche wünschen sich:

- ✓ schnelle Rückmeldungen
- ✓ klare Infos & Transparenz
- ✓ persönliche Ansprache
- ✓ regelmäßigen Kontakt



Beobachtung der Servicestelle



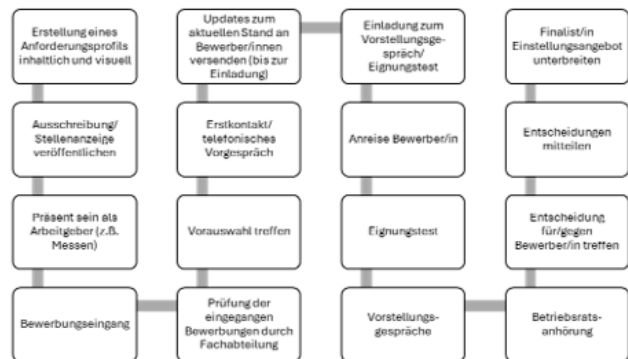
Kann das wirklich sein, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht am Interesse scheitern, sondern am Prozess?



Einladung zum Workshop „*Dann geh´ ich eben woanders hin! – Recruiting & die Fallen*“ mit Unternehmen

- [illegible]

Checkliste für die Ausbildungsberatung: Herausforderungen und Lösungsansätze im Recruiting-Prozess



1. Stellenausschreibung & Erreichbarkeit

- ☐ Ist die Stellenausschreibung klar formuliert und ansprechend gestaltet?
- ☐ Sind die Anforderungen verständlich und realistisch?
- ☐ Sind Kontaktmöglichkeiten für Bewerber*innen leicht auffindbar?
- ☐ Reagieren Sie zeitnah auf Anfragen und Bewerbungen?

◆ **Lösung:** Eine präzise und attraktive Stellenausschreibung, schnelle Reaktionszeiten auf Bewerbungen und gut erreichbare Ansprechpersonen.

2. Erstkontakt & Kommunikation

- ☐ Gibt es eine Eingangsbestätigung nach der Bewerbung?
- ☐ Werden Bewerber*innen über den weiteren Ablauf informiert?
- ☐ Ist die Kommunikation freundlich, wertschätzend und transparent?

◆ **Lösung:** Automatische Eingangsbestätigungen, klare Zeitpläne für Rückmeldungen und regelmäßige Status-Updates.

3. Einladung & Vorstellungsgespräch

- ☐ Wird die Einladung schnell verschickt?
- ☐ Sind alle relevanten Informationen (Ort, Zeit, Ansprechpartner*in) enthalten?
- ☐ Wird der Bewerbungsprozess professionell organisiert?
- ☐ Wird eine angenehme Atmosphäre für das Gespräch geschaffen?

Aniko Herms-Neumann (Projektleiterin)
BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH | Industriestraße 1 | 19322 Wittenberge

Checkliste zum Thema Recruiting

◆ **Lösung:** Klare Einladungen mit allen Details, gut vorbereitete Interviews und ein respektvoller Umgang mit Bewerber*innen.

4. Auswahlverfahren & Entscheidungsfindung

- ☐ Sind die Auswahlkriterien objektiv und nachvollziehbar?
- ☐ Werden alle Bewerber*innen zeitnah über Zu- oder Absagen informiert?
- ☐ Gibt es Feedback für abgelehnte Kandidatinnen?

◆ **Lösung:** Transparente Bewertungsmaßstäbe, schnelle Entscheidungen und konstruktives Feedback.

5. Vertragsabschluss & Vorbereitungsphase

- ☐ Wird der Vertrag zügig erstellt und versendet?
- ☐ Bleibt das Unternehmen nach der Vertragsunterzeichnung mit den zukünftigen Azubis in Kontakt?
- ☐ Gibt es Vorab-Informationen zur Ausbildung oder ein erstes Kennenlernen?

◆ **Lösung:** Schnelle Vertragsabwicklung, regelmäßige Updates und erste Einblicke in das Unternehmen vor dem Start.

6. Onboarding & Integration

- ☐ Gibt es einen strukturierten Einarbeitungsplan?
- ☐ Werden die neuen Azubis aktiv ins Team integriert?
- ☐ Werden Ansprechpartner*innen für Fragen benannt?
- ☐ Gibt es regelmäßige Feedbackgespräche zur Eingewöhnung?

◆ **Lösung:** Ein durchdachtes Onboarding-Programm, Begrüßungsveranstaltungen und eine offene Unternehmenskultur.

Raum für Notizen:

Weitere Tipps:

Fehlende Rückmeldung des Unternehmens

- FAQ auf eigener Homepage erstellen
- Mind. 2 Verantwortliche pro Stellenausschreibung
- Checklisten im Unternehmen mit festen Fristen erstellen

Technische Herausforderungen beim Hochladen von Bewerbungsunterlagen

- Leitfaden/Erklärvideo zum Hochladen der Bewerbungsunterlagen erstellen
- Eingangsbestätigung

Technische Herausforderungen bei Onlinegesprächen

- Informationen rechtzeitig an Bewerber/in verschicken mit URL/ Zeit/Hinweisen zum Ablauf
- Auf angemessenen Hintergrund etc. bei Videokonferenz achten
- Zeitplan mit ausreichend Zeitpuffer erstellen
- Separates Büro für virtuelle Gespräche im Unternehmen einrichten

Lange Wartezeiten

- Updates per Mail
- Feste Termine nennen → bis wann meldet sich Unternehmen bei Bewerber/in
- Newsletter/Mitarbeiterzeitschrift
- Praktika/Ferienjob
- Gemeinsames Essen mit anderen Azubis
- Unternehmenspaten
- Feste/r Ansprechpartner/in im Unternehmen (z. B. Azubi-Pate)
- „Azubi-Starter-Paket“ mit Infos, Give-aways etc.
- Willkommenstag/-woche
- Einladung zu Betriebsfesten
- Glückwünsche zum bestandenen Schulabschluss/ Geburtstag
- Einladung in WhatsApp-Gruppe mit anderen Azubis
- Hilfe bei Wohnungssuche
- ...

1. Arbeitstag

- Vorab Info an neue/n Mitarbeiter/in über konkreten Ablauf
- Gemeinsames Essen
- Betriebsrundgang

Ergebnis: Die Checkliste



- ✓ praktisches Werkzeug für Unternehmen
- ✓ prüft Recruiting- & Onboarding-Prozesse
- ✓ gibt wertvolle Hinweise zu:
 - Kommunikation
 - Transparenz
 - Technik
 - Bindung der Jugendlichen

Nutzen: Mehr Bewerbungen, weniger Absprünge, stärkere Bindung

Vielen Dank für's Zuhören!

Franka Hirsch (Geschäftsführung BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH)

Aniko Herms-Neumann (Projektleiterin Servicestelle Verbundausbildung)

Mobil: 0151 419 567 51

E-Mail: servicestelle-verbund@bbz-prignitz.de

Ob Azubi, Betrieb oder wilde Fälle –
helfen kann nur: die **Servicestelle!** 